

Til: Styret for Naturhistorisk museum

Sakstype: Vedtak
Saksnr.: V-sak 6
Journalnr.: 2018/1257
Møtedato: 28.05.2018
Notatdato: 15.05.2018
Saksansvarlig: Lindheim, Ugletveit

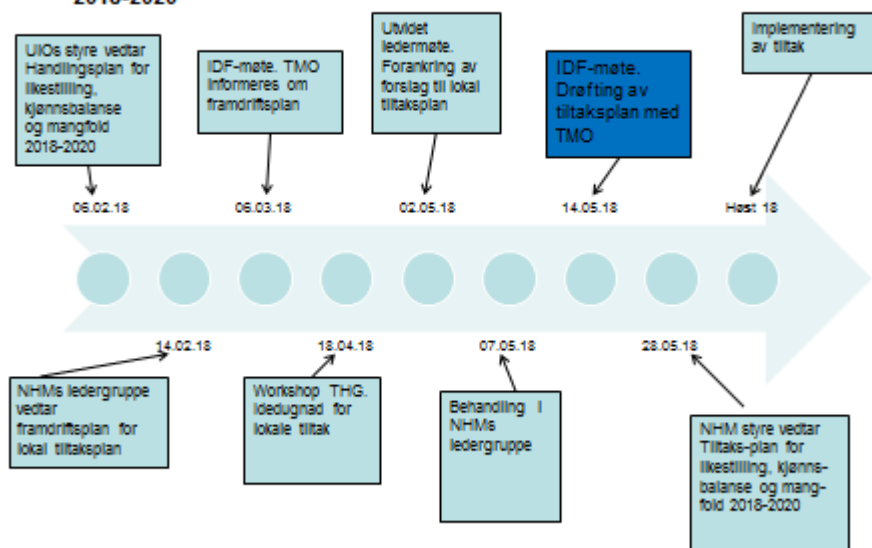
Sakstittel: Lokal tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

Universitetet i Oslos likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020. Likestillingspolitikken er konkretisert i Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020, som UiO styret vedtok 6. februar 2018. Her framkommer det at lokale enheter skal opprette tiltaksplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Under følger utkast til lokal tiltaksplan for Naturhistorisk museum. Tiltaksplanen har blitt utformet etter en lokal workshop ved museet 18. april 2018, med en påfølgende høring blant deltakerne. Videre har den blitt diskutert og modifisert i utvidet ledergruppe 2. mai, i forskningsseksjonens ledergruppe 2. mai og i museets ledergruppe 7. mai. Tiltaksplanen ble deretter drøftet med tjenestemannsorganisasjonene 14. mai. Se eget avsnitt under.

UiO  Universitetet i Oslo

Prosess – Lokal tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020



UiOs Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

Handlingsplanen tydeliggjør at dette arbeidet er et ledelsesansvar, og «skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialoger med enhetene». I tillegg er det fire målsettinger i perioden:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

NHM legger i sitt arbeid med lokal tiltaksplan til grunn, at vi vil prioritere tiltak som ikke naturlig faller inn under aktivitetene igangsatt sentralt ved UiO. NHM samarbeider også med MN-fakultetet på områder relevante for museet. NHM deltar aktivt i UiOs arbeid med mangfold. NHM vil følge opp de tiltak som tilbys og iverksettes for hele universitetet når det gjelder arbeidet med å forebygge alle former for trakassering. Arbeid med kjønnsbalanse i studieprogrammer ansees ikke som relevant i en lokal tiltaksplan for museet.

Hovedutfordringen ved NHM er en svært skjev kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger. Vi legger i dette dokumentet ikke fram en statistisk oversikt, men peker på at vi for tiden har en kvinnelig professor og to kvinnelige førsteamanuensiser.

Det ble foreslått fire hovedinnsatser for NHM i perioden:

- A. Sikre et likeverdig og likestilt arbeidsmiljø
- B. Bevisstgjøring om implisitte fordommer («bias»)
- C. Rekrutterings- og karrieretiltak for kvinner
- D. Informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet om NHM som attraktivt arbeidssted for begge kjønn og mer mangfold

Forslaget til tiltaksplan for NHM har som nevnt over, kommet i stand som følge av en inspirerende og fin workshop på THG 18. april. Her kom det fram mange konkrete ideer. Det var flott med innlegg fra direktør og styreleder. Våre egne PhD studenter deltok også på en imponerende måte! Utkastet til tiltaksplan er ikke et referat fra diskusjonene eller forslagene, men en prioritering av ting, og de er innenfor rammene av UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020 og MN-fakultetets strategi for likestillings og mangfoldarbeidet 2018-2020. (under utarbeidelse).

Forslag til tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

A. Sikre et likeverdig og likestilt arbeidsmiljø

- Opprette lokale fokusgrupper for arbeidet med likestilling. Fokusgruppene skal ta initiativer, komme med forslag, diskutere lokale utfordringer, forankre arbeidet, inspirere og skape blest og rapportere minst ett tema hvert semester til ledelsen. Ansvarlig: HR
- Opprette nettbasert «likestillingshjørne» for informasjon, innspill og forslag, samt resultater fra fokusgrupper, enkeltpersoner, ledelse og administrasjon. Ansvarlig: Administrasjonen
- Inkludere likestilling og mangfold i et årlig museumsseminar. Ansvarlig: Ledergruppa
- Vurdere å bruke lunsjseminarene til å løfte likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Ansvarlig: Seksjonene
- Delta i UiOs sentrale opplegg og tilbud for å forebygge trakassering. Ansvarlig: Alle ledere
- Delta i UiOs sentrale tilbud og nettverket som etableres for mangfoldarbeid. Ansvarlig: Alle ledere
- Legge til rette for en god familiepolitikk for mødre og fedre. For eksempel gi fritak for pliktarbeid for medarbeidere som har tatt ut hoveddelen av foreldrepermisjonen. Ansvarlig: Alle ledere med støtte fra administrasjonen
- Rapportere årlig til styret om status for likestilling og kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren
- Søke forskningsrådets Balanse-program i kommende utlysningsrunde. Ansvarlig: HR og forskningssjef

B. Bevisstgjøring om implisitte fordommer «Bias»

- Arrangere kurs og opplæring om implisitte fordommer for alle potensielle medlemmer til bedømmelseskomiteer. Opplæringen skal være obligatorisk. Ansvarlig: Forskningsjefen
- Gjennomføre kurs og opplæring om implisitte holdninger og «usynlige strukturer» til samtlige ledere. Ansvarlig: Museumsdirektøren

C. Rekrutterings og karrieretiltak

- Øke bruken av positiv særbehandling (moderat kjønnskvoltering) til fordel for underrepresenterte kjønn i enheten, dersom kvalifiserte kandidater står likt, jfr § 11 i Likestillings- og diskrimineringsloven. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningsjefen
- Skreddersy en stipendordning for NHM for å gi kvinner bedre vilkår for merittering. Konkret utforming vil bli foreslått senere. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningsjefen
- Øke bruken av lete- og søkerkomiteer ved utlysning av vitenskapelige stillinger. Ansvarlig: Forskningsjefen
- Vurdere økt bruk av kallelse for å sikre kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningsjefen
- Vurdere å gjeninnføre bruk av professor II ordninger for kvinner. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningsjefen
- Vurdere å tilsette flere kvinner i postdoktor stillinger framfor PhD-studenter. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningsjefen
- Aktiv bruk av UiOs mentorprogram for postdoktorer. Ansvarlig: Alle ledere
- Arbeide for flere faste vitenskapelige stillinger på lengre sikt. Ansvarlig: Styret og museumsdirektøren
- Sørge for et grundig forarbeid med at kunngjøringsteksten, som gir ramme for bedømmelseskomite, innstillende myndighet og tilsettingsorganet, er godt gjennomarbeidet og gir det inntrykket institusjonen ønsker. Ansvarlig: Administrasjonen

D. Informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet om NHM som attraktivt arbeidssted for begge kjønn og mer mangfold

- Gå gjennom nåværende tiltak og publikasjoner med et «likestillingsblikk for å se om framstillinger, ordbruk og format kan utvikles for å gjøre NHM attraktivt for flere kvinner. Ansvarlig: Museumsdirektøren, kommunikasjonssmedarbeidere/Utad
- Gi informasjon om det pågående internasjonale samarbeidet på sentrale områder på «Likestillingshjørnet». Ansvarlig: Forskningsjefen og kommunikasjonssmedarbeidere
- Være bevisst hvem som representerer museet bla i ulike media, tenke på signaleffekten både når det gjelder likestilling og mangfold.
- Vurdere å utvikle et lokalt nettverkstilbud (alumni) i form av et årlig møte, for å holde kontakten med unge kvinner og menn som har avsluttet sin PhD eller postdoktor periode ved museet. UiO har et alumni <http://www.uio.no/studier/alumni/> Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningsjefen.

Drøfting med Tjenestemannsorganisasjonene:

14. mai 2018 ble det avholdt drøftingsmøte med tjenestemannsorganisasjonene og lokalt hovedverneombud ved NHM. Nedenfor følger referat fra drøftingsmøtet:

«Ugletveit utypet de utsendte saksdokumentene, og presenterte arbeidsprosessen, som har gått forut for dagens drøftingsmøte med TMO, og la fram forslag til lokal tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved museet.

NTL sa det var fint at man nå har laget en ganske stor verktøykasse med ulike tiltak. Det er nødvendig med bredde i tiltakene, i det det fortsatt er usikkert hva som «virker». NTL hadde to konkrete forslag til tiltak som de ønsket inn i tiltaksplanen.

- Til fokusområde C: Grundig forarbeid med at kunngjøringsteksten, som gir rammene for bedømmelseskomite, innstillende myndighet og tilsettingsorganet, er godt gjennomarbeidet og gir det inntrykket institusjonen ønsker.
- Til fokusområde D: Være bevisst hvem som representerer museet bla i ulike media, tenke bevisst på signaleffekten både når det gjelder likestilling og mangfold.

Parat støttet disse to konkrete forslagene. Parat foreslo videre å være bevisst mulig ekskluderende språkbruk i stillingsannonser, søke internasjonalt og ha med etnisitet og mangfold.

Lokalt hovedverneombud foreslo å ha likestilling som fast punkt på styrets agenda – på lik linje med HMS.

Forskerforbundet hadde meldt forfall til møtet men hadde sendt inn følgende innspill på epost:

«Lokal tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold Vi ser at NHMs plan legger seg tett opp til UiOs plan. Men i NHMs plan savner vi generelt en tydeliggjøring av hva målene for arbeidet er og en tydeligere tidsangivelse for når målene skal være oppnådd.

Under A) Sikre et likeverdig og likestilt arbeidsmiljø Her er det foreslått å opprette lokale fokusgrupper for arbeidet med likestilling. Hva vil mandatet til en slik grupper være? Hvordan skal de settes sammen og hvordan skal de arbeide? Hvem skal bestemme hva de skal rapportere til styret hvert semester?

Hvorfor ikke ha et likestillings utvalg slik som flere andre fakulteter har ?

C) Rekrutterings- og karrieretiltak

Fint hvis det kan utdypes hva punktet "Skreddersy en stipendordning for NHM for å gi kvinner bedre vilkår for utvikling og merittering." Innebærer og når det forventes at dette arbeidet er».

Arbeidsgiver vil kommentere eposten fra Forskerforbundet: Etter en bred diskusjon i ulike fora og god forankring av arbeidet med tiltaksplanen står vi igjen med forslag om fokusgrupper og opprettelsen av nettsiden «Likestillingshjørnet». Disse tiltakene vil trolig dekke de intensjonene Forskerforbundet har med å etterspør et likestillingsutvalg. Oppgavene har blitt flere, i det man også skal inkludere trakassering og mangfold i tiltaksplanen. Fokusgrupper som kan fordype seg i noen av temaene vil kunne løfte fram nye problemstillinger og foreslå løsninger og tiltak. Arbeidet med kjønnsbalanse vil eksempelvis være mest aktuell for Forskningsseksjonen, det kan være naturlig med en seksjonsintern fokusgruppe, samtidig som den nye forskningssjefen signaliserer at hun vil arbeide kontinuerlig med likestilling i alle saker som berører seksjonen. Et annet eksempel kan være en fokusgruppe som forbereder en likestillingssak til et årlig museumseminar. Dette kan være en fokusgruppe som er satt sammen på tvers av seksjoner. Ledelsen ønsker en bredest mulig deltakelse i arbeidet og ønsker å løfte disse viktige temaene ut av møterom/komiteer og skape engasjement og deltakelse i hele organisasjonen. Arbeidet berører mange og man ønsker ikke å legge for bestemte føringer. Enhetene bestemmer selv sammensetning av fokusgruppene, og gruppene bestemmer selv hvordan de vil arbeide. Vi vil komme tilbake til hvordan rapporteringsarbeidet bør foregå.

Parat mente det var ok med en årlig rapportering om likestillingsarbeidet til styret slik arbeidsgiver ønsket. Men påpekte at man kunne sette en tentativ tidsplan for arbeidet med å få i gang fokusgruppene, og sørge for en god oppfølgingsplan, med jevnlig rapportering om status til TMO i IDF møtene. Det er fint at fokusgrupper gir rom for kreativitet, men det er viktig med en tentativ plan med de planlagte tiltakene for å følge opp likestillingsarbeidet. Stipendiatene kan brukes som en resurs inn i likestillingsarbeidet.

Organisering av likestillingsarbeidet ved NHM

Workshopen 18. april, UiOs sentrale handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, MN-fakultetets nye strategi for samme, samt det sentrale nettverket for likestilling i U&H sektoren, tar alle til orde for lokal forankring av likestillingsarbeid og at dette er en ledelsesansvar på alle nivå.

Ledergruppen ved museet vil ha et overordnet ansvar for oppfølging av arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Forskningsjefen vil også sørge for å ha fokus på like stilling i alle saker seksjonen diskuterer og behandler. Utkastet til tiltaksplan for NHM foreslår også å integrere arbeidet med likestilling mest mulig lokalt, gjennom å opprette fokusgrupper (se satsningsområde A) i alle enheter, eller tverrgående der dette er mest naturlig. Enhetene bestemmer selv sammensetningen av fokusgruppene, og gruppene bestemmer selv sin hyppighet og hvordan de vil arbeide. Om ønskelig, kan det utarbeides et kort mandat for fokusgruppene. Slike fokusgrupper og egen nettside vil fylle intensjonen bak TMO og LHV's forslag om å opprette et likestillingsutvalg. Fokusgrupper og en egen nettside «Likestillingshjørnet», vil bidra til å stimulerer/forankre arbeidet for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, sørge for det allmenne innsyn, gjennomsiktighet og kunnskapsdeling. I tillegg vil denne arbeidsmåten supplere og avlaste ledelsen på alle nivåer, og medføre integrering og kulturbygging. Denne arbeidsmåten vil løfte likestillingsarbeidet ut av komiterommet, og sikre at det ikke bare er noen få som er opptatt av dette arbeidet, og at resten av organisasjonen kan «overlate ansvaret» til andre. Fokusgruppene består i tiltaksplanens virketid, og skal effekt-evalueres i etterkant. Tiltaksplanen er ambisiøs og har mange tiltak som skal følges opp. I tillegg til eksemplene på fokusgrupper som er nevnt over, kan det være nærliggende å se for seg en fokusgruppe som kan arbeide fram en ny søknad til NFRs neste balanseutlysning.

Forslag til vedtak:

Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020 vedtas.

Vedlegg 1 : UiOs Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

Vedlegg 2: Forslag til NHMs tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020

Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved NHM 2018-2020

Bakgrunn og ramme:

Tiltaksplanen er en lokal tilpasning av Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for Universitetet i Oslo 2018 -2020. Hovedmålene i planen er:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

NHM vil i perioden prioritere tiltak som ikke naturlig faller inn under aktivitetene igangsatt sentralt ved UiO ved Avdeling for personalstøtte. NHM samarbeider også med MN-fakultetet på områder relevante for museet. NHM vil delta aktivt UiOs arbeid med mangfold. NHM vil følge opp de tiltak som tilbys og iverksettes for hele universitet når det gjelder arbeidet med å forebygge alle former for trakassering. Arbeid med kjønnsbalanse i studieprogrammer anses ikke som relevant i en lokal tiltaksplan for museet. Hovedutfordringen for NHM er kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger. Arbeidet for flere slike stillinger vil gå ut over perioden for tiltaksplanen, men arbeidet starter nå.

A. Sikre et likeverdig og likestilt arbeidsmiljø

- Opprette lokale fokusgrupper for arbeidet med likestilling. Fokusgruppene skal ta initiativer, komme med forslag, diskutere lokale utfordringer, forankre arbeidet, inspirere og skape blest og rapportere minst ett tema hvert semester til ledelsen. Ansvarlig: HR
- Opprette nettbasert «likestillingshjørne» for informasjon, innspill og forslag,, samt resultater fra fokusgrupper, enkeltpersoner, ledelse og administrasjon. Ansvarlig: Administrasjonen
- Inkludere likestilling og mangfold i et årlig museumsseminar. Ansvarlig: Ledergruppa
- Vurdere å bruke lunsjseminarene til å løfte likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Ansvarlig: Seksjonene
- Delta i UiOs sentrale opplegg og tilbud for å forebygge trakassering. Ansvarlig: Alle ledere
- Delta i UiOs sentrale tilbud og nettverket som etableres for mangfoldarbeid. Ansvarlig: Alle ledere
- Legge til rette for en god familiepolitikk for mødre og fedre. For eksempel gi fritak for pliktarbeid for medarbeidere som har tatt ut hoveddelen av foreldrepermisjonen. Ansvarlig: Alle ledere med støtte fra administrasjonen
- Rapportere årlig til styret om status for likestilling og kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren
- Søke forskningsrådets Balanse-program i kommende utlysingsrunde. Ansvarlig: HR og forskningssjef

B. Bevisstgjøring om implisitte fordommer «Bias»

- Arrangere kurs og opplæring om implisitte fordommer for alle potensielle medlemmer til bedømmelseskomiteer. Opplæringen skal være obligatorisk. Ansvarlig: Forskningssjefen

- Gjennomføre kurs og opplæring om implisitte holdninger og «usynlige strukturer» til samtlige ledere. Ansvarlig: Museumsdirektøren

C. Rekrutterings og karrieretiltak

- Øke bruken av positiv særbehandling (moderat kjønnskvoltering) til fordel for det underrepresenterte kjønn i enheten, dersom kvalifiserte kandidater står likt, jfr § 11 I Likestillings- og diskrimineringsloven. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningssjefen
- Skreddersy en stipendordning for NHM for å gi kvinner bedre vilkår for merittering. Konkret utforming vil bli foreslått senere. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Øke bruken av lete- og søkerkomiteer ved utlysning av vitenskapelige stillinger. Ansvarlig: Forskningssjefen
- Vurdere økt bruk av kallelse for å sikre kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningssjefen
- Vurdere å gjeninnføre bruk av professor II ordninger for kvinner. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Vurdere å tilsette flere kvinner i postdoktor stillinger framfor PhD-studenter. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Aktiv bruk av UiOs mentorprogram for postdoktorer. Ansvarlig: Alle ledere
- Arbeide for flere faste vitenskapelige stillinger på lengre sikt. Ansvarlig: Styret og museumsdirektøren
- Sørge for et grundig forarbeid med at kunngjøringsteksten, som gir ramme for bedømmelseskomite, innstillende myndighet og tilsettingsorganet, er godt gjennomarbeidet og gir det inntrykket institusjonen ønsker. Ansvarlig: Administrasjonen

D. Informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet om NHM som attraktivt arbeidssted for begge kjønn og mer mangfold

- Gå gjennom nåværende tiltak og publikasjoner med et «likestillingsblikk for å se om framstillinger, ordbruk og format kan utvikles for å gjøre NHM attraktivt for flere kvinner. Ansvarlig: Museumsdirektøren, kommunikasjonssmedarbeidere/Utad
- Gi informasjon om det pågående internasjonale samarbeidet på sentrale områder på «Likestillingshjørnet». Ansvarlig: Forskningssjefen og kommunikasjonssmedarbeidere
- Være bevisst hvem som representerer museet bla i ulike media, tenke på signaleffekten både når det gjelder likestilling og mangfold.
- Vurdere å utvikle et lokalt nettverkstilbud (alumni) i form av et årlig møte, for å holde kontakten med unge kvinner og menn som har avsluttet sin PhD eller postdoktor periode ved museet. UiO har et alumni <http://www.uio.no/studier/alumni/> Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningssjefen.



Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020



UiO : **Universitetet i Oslo**

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, KJØNNBALANSE OG MANGFOLD 2018–2020

UiOs likestillingspolitikk er forankret i «Strategi 2020». I strategiplanen er den likestillingspolitiske hovedmålsettingen formulert slik: *”Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.*

Videre definerer Strategi 2020 en viktig del av UiOs mål og profil som følger:

«Den akademiske kultur skal kjennetegnes av kritisk refleksjon, maktkritikk, debatt, fordomsfrihet og saklighet. Universitetet må derfor ha arbeids- og læringsfellesskap som er bygget på likeverd, respekt og åpenhet.»

UiOs likestillingspolitikk er konkretisert i handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Arbeidet med handlingsplanen og tiltakene er forankret i ledelsen ved UiO, og omfatter både ansatte og studenter ved universitetet.

Ledelsesansvar

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et ledelsesansvar og skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialoger med enhetene. Koordineringsgruppen for likestilling har ansvar for å løfte fram strategiske spørsmål og sørge for oppfølging av handlingsplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet.

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.

Oppfølging og implementering

Denne planen skal gi retning for arbeid for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO i perioden 2018 – 2020. Alle fakulteter, museer og sentre skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan. Handlingsplanen og den lokale tiltaksplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter ved enhetene. Enhetene skal rapportere årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler.

UiOs årsrapport skal inkludere rapportering på oppfølging av handlingsplanen. I løpet av 2018 skal dagens ordning med tildeling av likestillingsmidler evalueres og vurderes opp mot muligheten for å lykkes med å nå målsettingene i handlingsplanen.

Målsettinger i perioden 2018 – 2020

Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering

Trakassering aksepteres ikke og må tas svært alvorlig. Ingen på UiO, verken ansatte eller studenter, skal oppleve å bli utsatt for trakassering eller seksuell trakassering slik dette er definert i arbeidsmiljøloven¹ og likestillings og diskrimineringsloven². UiO har en plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på arbeidet med seksuell trakassering. Arbeide skal omfatte både ordinær gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner, og mer holdningssskapende og forebyggende arbeid.

¹ Arbeidsmiljøloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

² Likestillings og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillingsloven>

Forebygge seksuell trakassering	Ansvarlig
Gjennomgang og videreutvikling av nettinformasjon om seksuell trakassering	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Sammenfatte en oversikt over saker om seksuell trakassering ved enhetene de siste 5 årene	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Foreta en risikovurdering og vurdering av risikosituasjoner	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Skape arenaer for å løfte tematikken og ha erfaringsdialog	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Kompetanseutvikling for ledere på alle nivåer	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Utarbeide en informasjons- og kompetansepakke for enhetene om håndtering av saker	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Nedsette en ressursgruppe for arbeidet med å forebygge seksuell trakassering som blant annet skal: <ul style="list-style-type: none"> • Lage en langsiktigplan som gjelder både ansatte og studenter • Utarbeide tiltak med grunnlag i forskningsbaserte og erfaringsbaserte argumenter • Gjennomføre kvalitative undersøkelser med utgangspunkt i resultatene fra risikovurderingen 	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte

Forebygge trakassering	Ansvarlig
Gjennomgang og videreutvikling av nettinformasjon om trakassering	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Sammenfatte en oversikt over saker om trakassering ved enhetene de siste 5 årene	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Skape arenaer for å løfte tematikken og ha erfaringsdialog omkring ulike former for trakassering	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Kompetanseutvikling for ledere på alle nivåer	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Utarbeide en informasjons- og kompetansepakke for enhetene om håndtering av saker	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Likestilling dreier seg om rettferdighet, demokrati, kvalitet og kjønnsbalanse. Kvinner og menn må gis like muligheter til å delta i forskersamfunnet og forskersamfunnet har bruk for at begge kjønn deltar. Bedre kjønnsbalanse vil føre til at man i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen og dette vil styrke troverdigheten til forskningen. Kjønnsbalanse er altså et mål i seg selv, men også et middel for å minske indirekte diskriminering og sikre større individuell rettferdighet. Rettferdighetsprinsippet tilsier at kjønnsfordelingen på et stillingsnivå bør gjenspeiles i overgangen til det neste, mens balanseprinsippet tilsier at det underrepresenterte kjønn bør øke sin andel.

Måltall:

- Øke andel kvinner i **faste vitenskapelige** stillinger til **over 40 %** (39,2 % i 2017)
- Øke andelen kvinner i **professor** stillinger til **40 %** (31,9 % i 2017)
- Øke andel kvinner i **professor II**-stillinger til **30 %** (28,3 % i 2017)
- Øke andel kvinner i **faglige lederstillinger** til **40 %** (34,7 % i 2017)

Rekrutteringstiltak	Ansvarlig
For å ivareta kjønnsperspektivet ved nyrekruttering skal alle faste vitenskapelige stillinger diskuteres på lokalt ledernivå før det går til formell utlysning	Fakultetene og museene
For å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering er hovedregelen at faste vitenskapelige stillinger skal lyses ut som førsteamanuensis. Ulysning av professorater og utlysninger med førsteamanuensis/professor må begrunnes særlig	Fakultetene og museene
Aktivt bruk av letekomiteer/søkekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunlaget og bidra til tilfanget av toppkvalitet, kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i akademien. Jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger	Fakultetene og museene
Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger	Fakultetene og museene
Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faglige lederstillinger igjennom blant annet å aktivt oppfordre kvinner til å søke og stille til valg	Universitetsledelsen/ Fakultetene og museene
Gjennomføre en langsiktig og målrettet bemanningsplanlegging med et helhetlig perspektiv på kjønnsbalanse og mangfold, jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger	Fakultetene og museene
Utvikle retningslinjer for bruk av kallelse for å sikre at kjønnsbalanse ivaretas	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Ved bruk av kallelse skal det rettes særlig oppmerksomhet på kjønnsbalanse. Jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger	Fakultetene og museene
I større grad benytte muligheten for å ta i bruk moderat kjønnskvolteringer når to kandidater er likt eller tilnærmet likt kvalifisert	Fakultetene og museene
Utvikle bedre opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer for å bevisstgjøre medlemmene om implisitte fordommer (bias) ³ om kjønn og mangfold	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte/ Fakultetene og museene

³ Begrepsforklaring: <http://www.businessinsider.com/cognitive-biases-that-affect-decisions-2015-8?r=US&IR=T&IR=T>

Karrieretiltak	Ansvarlig
Identifisere hindre for likestilling for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen for å oppnå bedre kjønnsbalanse	Fakultetene og museene
Fortsatt lyse ut midler til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis som ønsker å søke opprykk til professor	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Fortsatt tilby kompetanseheving i forhold til opprykksøknad og regelverk knyttet til dette	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Fortsatt tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv. For UiO er det viktig å understreke at det skal være like muligheter til å påvirke og delta for alle – uavhengig av tilhørighet eller bakgrunn. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og rettferdig behandling, samt dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet.

Som IA-bedrift følger UiO retningslinjene for tilrettelegging og inkluderende arbeidsliv for å sikre ivaretagelse av ansatte med midlertidig eller varig sykdom eller funksjonsnedsettelse. UiO tilrettelegger også studiesituasjonen for studenter med særskilte behov. UiO har en egen seniorpolitikk.

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt bevissthet på mangfold og et økt kunnskapsgrunnlag i for å identifisere hvilke mangfoldsutfordringer UiO har, og gi retning for målrettede tiltak og aktiviteter på sikt.

Aktivitet	Ansvarlig
Etablere et nettverk for administrative som jobber med mangfoldsrelaterte prosjekter og arbeidsområder jfr. den overordna målsettingen og som skal sikre at mangfoldstematikk løftes fram på ledelsesnivå	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Fortsette satsningen på rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn (MIFA)	Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte
Utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag om ansatte og studenter med minoritetsbakgrunn	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte og Avdeling for fagstøtte
Tilby kompetansehevende kurs og seminarer innenfor blant annet temaene mangfoldsrekruttering, inkludering, diskriminering, interseksjonalitet ⁴ , kjønnsmangfold, mangfoldsledelse og implisitte fordommer (bias)	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Delta på Oslo Pride både faglig og i paraden	Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte
Identifisere hvilke mangfoldsutfordringer fakultetet/enheten har for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen og sikre en bevisst mangfoldsrekruttering	Fakultetene og museene

⁴ [Definisjon](#): «analyse av gjensidig konstituering av og samvirke mellom sosiale kategorier, og av hvordan slikt samvirke gir utslag i komplekse former for maktulikhet og identitetsdannelse» (Språkrådet.no)

Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

UiO har som landets største utdanningsinstitusjon et stort samfunnsansvar, hvor både ansatte og studenter bør speile befolkningen og samfunnet vi lever i. Også universitetets egen strategi, *Strategi 2020* understreker betydningen av å møte utfordringene knyttet til studier med unormalt skjev kjønnsfordeling. Sammensatte miljøer med ulike type mennesker og erfaringstilfang kan bidra til å sikre at man undersøker og utforsker de beste og mest relevante løsningene, og til at studentene gis en kompetanse med størst mulig relevans for arbeidslivet. Det er derfor et mål med jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk. Kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnet er av særlig betydning innenfor helsefagene hvor man skal behandle mennesker.

Aktivitet	Ansvarlig
Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO.	Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene
Systematisere arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80).	Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene
Bidra til å løfte problemstillinger knyttet til studieprogrammer med særlig kjønnsbalanse igjennom dialog med andre UH-institusjoner for sikre et sterkere nasjonalt trykk.	Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene
Identifisere utfordringer ved kjønns sammensetning av studentmassen og sette i verk lokale tiltak.	Fakultetene og museene
Sammenstille informasjon om søkergrunnet for å sikre et godt kunnskapsgrunnet. Igjennom dette bistå og gi råd til fakultetene i deres arbeid med tiltak innenfor dette området.	Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte